

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/22169>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Бухгалтерский учет, анализ и аудит

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ 5

- 1.1. Понятие, сущность и функции организации оплаты труда в бюджетном учреждении 5
- 1.2. Порядок организации бухгалтерского учета по оплате труда в бюджетном учреждении 10

Ввод информации о сотрудниках в программу 15

- 1.3. Анализ влияния заработной платы на использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы 20

2 УЧЕТ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ОРГАНИЗАЦИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В МБОУ «СРЕДНЯЯ

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1 ИМ. АКАДЕМИКА А.И. САВИНА» 26

- 2.1. Организационная характеристика МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 им. академика А.И. Савина» 26

- 2.2. Бухгалтерский и управленческий учет заработной платы в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 им. академика А.И. Савина» 29

3 ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В МБОУ «СРЕДНЯЯ

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1 ИМ. АКАДЕМИКА А.И. САВИНА» 44

- 3.1 Анализ эффективности затрат на оплату труда в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 им. академика А.И. Савина» 44
- 3.2 Направления развития учёта затрат на оплату труда в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 им. академика А.И. Савина» 54

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 56

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ 59

ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе развития общества, кадровый потенциал предприятия или организации выступает как важнейший фактор производства. Хорошо отлаженный мотивационный механизм в организации позволяет компании эффективно и результативно управлять персоналом, способствовать росту прибыли, увеличению производительности труда, успешной работе по выходу на лидирующие позиции рынка.

В современном мире рыночных взаимоотношений заработная плата человека играет основную материальную мотивационную роль в его жизнедеятельности. Заработная плата выплачивается работающему человеку за проделанную работу, за эффективность и качество.

Заработная плата - это компенсация, выплату которой осуществляет работодатель за труд наемного работника. Она является так называемой ценой труда, осуществляет стимулирующую функцию и зависит от количества, качества и сложности произведенной работы. Данный вид оплаты труда, как правило, осуществляется в денежной форме.

Целью данной выпускной квалификационной работы является совершенствование организации учета заработной платы в бюджетном учреждении на примере МБОУ «Средняя образовательная школа № 1 им. Академика А.И. Савина.

Задачами исследования являются:

- изучение понятия, сущности и функций организации оплаты труда в бюджетном учреждении
- изучение порядка организации бухгалтерского учета по оплате труда в бюджетном учреждении
- изучение процесса проведения анализа влияния заработной платы на использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы
- изучение организационной характеристики МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 им. академика А.И. Савина»
- изучение организации бухгалтерского и управленческого учета заработной платы в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 им. академика А.И. Савина»
- проведение анализа эффективности затрат на оплату труда в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 им. академика А.И. Савина»
- предложение мероприятий по направлению развития учёта затрат на оплату труда в МБОУ «Средняя

общеобразовательная школа № 1 им. академика А.И. Савина»

Объектом исследования в данной работе является процесс организации бухгалтерского учета расходов на оплату труда в бюджетном учреждении. Предметом исследования является МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 им. академика А.И. Савина».

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

1.1. Понятие, сущность и функции организации оплаты труда в бюджетном учреждении

Регулирование оплаты труда работников бюджетных организаций в настоящее время является сферой прямого и непосредственного воздействия государства, которое осуществляется на всех уровнях — от муниципального до федерального.

В бюджетных учреждениях (федеральных, региональных, муниципальных) складывается из трех составляющих, которыми являются — базовая часть, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Для дифференциации оплаты труда утверждены четыре профессиональные квалификационные группы, для каждой группы Правительством РФ утвержден базовый оклад. Базовый оклад является нижней границей заработной платы, ниже которого по профессиональным квалификационным группам заработную плату устанавливать нельзя. Следующий этап — это установление шести квалификационных уровней. Такие уровни дифференцируют заработную плату работников одной профессии в зависимости от сложности работы, которую они выполняют, при этом учитывая дополнительные критерии квалификации.

Природа стимулирующих и компенсационных выплат различна. Посредством стимулирующих выплат работодатель создает побудительные мотивы к труду, вырабатывает у работника желание трудиться более результативно, а компенсационные выплаты возмещают (отсюда и название «компенсационные») потенциальные потери работников. Но, можно сказать, что и стимулирующие выплаты, и компенсационные направлены на повышение эффективности и производительности труда. Особенности функционирования организации влияют в большей степени на стимулирующие выплаты, чем на компенсационные.

Стимулирующие выплаты являются показателем качества и количества труда, но если работодатель слишком увлекается такими выплатами, то это может привести к негативным последствиям.

При введении отраслевой системы оплаты труда структура заработной платы работников бюджетной сферы значительно изменилась, основная ее часть стала состоять из выплат стимулирующего характера. Такие выплаты предусмотрены статьей 129 ТК РФ, но законодательство не имеет трактовки термина «классификация стимулирующих выплат». Восполнение этого пробела законодателем осуществлено с введением перечня видов выплат стимулирующего характера.

Основным документом, в соответствии с которым устанавливаются размеры и условия стимулирующих выплат для всех категорий работников в бюджетной сфере является коллективный договор. Так же используются соглашения, локальные нормативные акты.

Целесообразно выделить три основные функции оплаты труда: [4]

1. Воспроизводственная функция. Возможность воспроизводства рабочей силы должна быть обеспечена заработной платой.

Невозможность реализации воспроизводственной функции влечет за собой проблему дополнительных заработков, что часто вызывает негативные последствия: истощается трудовой потенциал персонала, ухудшается трудовая дисциплина, снижается производительность труда и т. д.

При осуществлении борьбы за лучшие кадры предприятия и бюджетные организации должны прилагать определенные усилия для удержания своих специалистов, в том числе и компенсационного характера. Предприятия обладают большей свободой в данном случае. В бюджетных учреждениях такой формой удержания, в основном является установление стимулирующих выплат.

2. Стимулирующая (мотивационная) функция оплаты труда. Заработная плата должна стимулировать заинтересованность в развитии производства.

При осуществлении рыночной модели организации оплаты труда, основой которой является закон стоимости (цены) рабочей силы и большое число форм собственности, основным показателем является заинтересованность работника в результатах своего труда. Но это совсем не значит, что интересы предприятия (собственника) совершенно не учитываются при организации оплаты труда. В этой ситуации осуществляется четкое разделение функций и интересов между собственником средств производства и наемным работником: [5]

– собственник средств производства имеет материальную заинтересованность в укреплении и развитии предприятия, а также в положительном результате работы предприятия;

– наемный работник отвечает только результаты собственного труда, оплата которого обязательна и не зависит от результатов работы предприятия в целом (и результатов деятельности всей экономической системы — тем более).

Поэтому вторым этапом отношений работников и работодателей является взаимодействие внутри предприятия. Для реализации способностей наемных работников и эффективности их труда, иными словами, чтобы работодатель и работник имели то, на что по отдельности рассчитывали, необходимо определенным образом организовать работу на предприятии, а также установить конкретную зависимость между ценой рабочей силы (трудовой услуги) и показателями, которыми характеризуется эффективность деятельности работника. Данная взаимосвязь и является предметом организации заработной платы на предприятии.

Что касается бюджетных учреждений, то в последнее время прослеживается тенденция резкого роста заработной платы руководителей бюджетных организаций (при закрытой информации) на фоне низкого уровня оплаты труда работников бюджетной сферы. По мнению Президента Российской Федерации, «уровень вознаграждения руководителей организаций, которые финансируются за счет бюджета, должен быть привязан к качеству работы организации и средней заработной плате основного персонала», он считает неприемлемой ситуацию, когда в некоторых учреждениях руководители получают в разы больше, чем средний персонал [1].

Образовательным учреждениям необходимо актуализировать квалификационные требования к работникам с учетом современных требований к качеству услуг, в том числе путем внедрения профессиональных стандартов.

3. Социальная функция заработной платы.

Заработная плата как цена труда или рабочей силы — это основная часть фонда жизненных средств работников, которая распределяется между ними с учетом количества и качества труда и зависит от конечных результатов работы предприятий. Практически само существенной частью доходов граждан является заработная плата, поскольку для большинства граждан — это единственный источник дохода. Взаимосвязь функций заработной платы и принципов ее организации оказывает влияние на цель организации заработной платы на предприятии, заключающейся в обеспечении работникам уровня заработной платы для воспроизводства рабочей силы.

На современном этапе сделан отступ от прямого централизованного регулирования оплаты труда большинства работников с переходом к рыночной экономике. Прямому регулированию государства подлежат только размеры минимальной заработной платы. Правительством России регулируются вопросы применения надбавок за стаж на некоторых территориях и районных коэффициентов к заработной плате. Все остальные условия оплаты труда предусматриваются системой тарифных соглашений (генерального, территориального и отраслевого) и коллективных договоров предприятий, а также на основании локальных нормативных актов, утверждаемых на предприятии.

Под системой оплаты труда в науке понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда, а в ряде случаев — и с его результатами [2].

Существуют две системы оплаты труда — тарифная и бестарифная. [4] Тарифная система регулирует оплату труда путем учета не только сложности труда и условий его выполнения, но и индивидуализации результатов труда с учетом опыта работника, длительности непрерывного стажа, отношения к труду, профессионального мастерства и т.д. В основе оценки трудового вклада работника при бестарифном варианте организации заработной платы стоит квалификационный уровень работника, который характеризуется конкретными признаками. Указанные признаки оговариваются работниками и работодателем, чтобы учесть их для начисления работнику заработной платы. Возникающие отклонения от средних условий использования квалификационного потенциала работника, сказывающиеся на общем результате труда при бестарифном варианте организации заработной платы, должны быть оценены с помощью специальных корректирующих коэффициентов. При этом трудовой вклад работника уже оценивают не специалисты по труду, а руководители (зачастую первичных трудовых коллективов) и сами работники.

Работодатели, согласно статьи 135 ТК РФ вправе вводить и другие системы оплаты труда. [1]

Широкое распространение получила система грейдов. Данная система для российской экономики является относительно новой, тогда как в зарубежных (западных) странах применяется очень активно. Эдвардом Хэйем в прошлом столетии были разработаны принципы построения системы оплаты труда. Основой данной системы является оценка вклада отдельно взятого сотрудника в суммарной результативности

работы компании. При внедрении данной системы определяется ценность каждой отдельной должности с точки зрения реализации стратегии компании [5].

Существуют формы оплаты труда – сдельная и повременная. Сдельная система труда характеризуется определением заработка работника по сдельным расценкам (на основе норм времени или выработки) в расчете на единицу продукции. При повременной форме оплаты труда основой для определения заработной платы работника служит тарифная ставка или оклад за фактически отработанное время. Разновидностями повременной оплаты являются: простая повременная и повременно-премиальная [4]. Премиальная система основана на поощрении работника за совершенную работу, за проявление определенных качеств и навыков.

Помимо премий работодатель так же имеет право устанавливать работникам различные стимулирующие доплаты и надбавки к заработной плате. Целью указанных надбавок является — стимулирование работников к качественному изменению результативности труда, к повышению профессионального уровня. Преимуществом отраслевой системы оплаты труда является то, что регулирование всех выплат в рамках отдельно взятой отрасли происходит на уровне региона, благодаря чему в системе оплаты труда учитываются все специфические особенности различных сфер деятельности работников бюджетной сферы, происходит дифференциация выплат, увеличивается стимулирование работников. Данная система является прозрачной и отражает реальную картину уровня дохода работников бюджетного сектора в рамках отрасли [3].

Достойная оплата труда является сегодня необходимым условием обеспечения национальной безопасности, устойчивого развития экономики и благополучия населения. Только при наличии справедливой, прозрачной системы оплаты труда, конкурентного компенсационного пакета можно рассчитывать на лояльность работников и высокую результативность их труда.

1.2. Порядок организации бухгалтерского учета по оплате труда в бюджетном учреждении

Учет для бюджетных организаций регламентируется в соответствии с действующим федеральным законодательством, которое устанавливает порядок бухгалтерского учета.

Государственная учетная политика может быть реализована через: [10]

- план счетов бюджетного счета;
- порядок отражения определенных операций в рамках использования средств государственного бюджета;
- специальную корреспонденцию счетов;
- прочие вопросы учета бюджетного характера.

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 года № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.07.2016 г.)

2. Хекхаузен, Хайнц Мотивация и деятельность; М.: Педагогика - Москва, 2015. - 800 с.

3. Анохин, С.В. Современный менеджмент: стратегия на инновации // Эксперт, 2014. - №6. - С. 44-45.

4. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами. — М.: Дашков и К°, 2016 г. — 392 с

5. Тимошенко В.Д., Мельник А.А. «Объяснение развития и изменений в организациях» / Научный журнал «Фундаментальные исследования» - 2014. - № 10. - С. 25-30.

6. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 512 с.

7. Хекхаузен, Хайнц Мотивация и деятельность; М.: Педагогика - Москва, 2015. - 800 с.

8. Шаратура Е.А., Поповская С.А. Современные системы управления персоналом, электронное научное издание «Ученые заметки ГОТУ», 2016, том 7, №1

9. Воропаев С. Н. Менеджмент: учебное пособие / С. Н. Воропаев, В. Д. Ермохин; Международная ассоциация «Агрообразование». - Москва: Колос, 2016. - 246 стр Волосский А. Мотивация и стимуляция труда; Техносфера - Москва, 2012. - 496 с.

10. Зайцев, Г. Г. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавриата: рекомендовано методсоветом по направлению/ Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен. - М.: Академия, 2014. - 304 с.

11. Карасев М.А. Персонал организации: понятие, структура и методы управления, Интернет журнал «Науковедение», том 7, № 5 (2015 год), URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/57EVN515.pdf> (дата доступа 06.02.2017)

12. Воропаев С. Н. Менеджмент: учебное пособие / С. Н. Воропаев, В. Д. Ермохин; Международная ассоциация «Агрообразование». - Москва: Колос, 2016. - 246 стр Волосский А. Мотивация и стимуляция труда; Техносфера - Москва, 2015. - 496 с.

13. Формы оплаты труда и системы в РФ, <http://fpolis.ru/pravo/formy-oplaty-truda-i-sistemy-oplaty-truda-v-ros.html> (дата доступа 06.02.2017)

14. Изменения в оплате труда в 2017 году, <http://center-yf.ru/data/Kadroviku/sistema-oplaty-truda-2017.php> (дата доступа 06.02.2017)
15. Положение об оплате труда 2017: изменения, <https://fd.ru/articles/158357-polojeniya-ob-oplate-truda-rabotnikov-2017-obrazets-i-instruktsiya-po-sostavleniyu-qqq-16-m12> (дата доступа 06.02.2017)
16. Александрова Н.С., Малышева В.В. Система нормативного регулирования расчетных операций предприятия // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. - 2014. - № 2. - С. 11 - 17.
17. Бабаев Ю.А., Петров А.М., Мельникова Л.А. Бухгалтерский учет. - М.: Проспект, 2015. - 430 с.
18. Богаченко В.М., Кириллова Н.А. Бухгалтерский учет. - Ростов на/Д: Феникс, 2016. - 544 с.
19. Викторова Н.В. Документальное оформление фактов хозяйственной жизни экономического субъекта // Академический вестник. - 2013. - № 3. - С. 14 - 19.
20. Девяева К.В. Анализ понятия «дебиторская задолженность» // Учет, анализ и аудит: проблемы теории и практики. - 2015. - № 14. - С. 46 - 52.
21. Евстратова И.В. Корректировка дебиторской и кредиторской задолженности // Бухгалтерский учет. - 2013. - № 2. - С. 23 - 27.
22. Ипатова Е.Л. Учет расчетов с покупателями и поставщиками организации, методика аудиторской проверки дебиторской и кредиторской задолженности // Актуальные вопросы экономических наук. - 2015. - № 43. - С. 137 - 141.
23. Киселева Н.В., Горелова Л.И. Денежные активы и бухгалтерский учет операций с денежными средствами организации // Инновационная наука. - 2015. - № 1. - С. 48 - 60.
24. Кучинова Я.С., Боброва Е.А. Аналитический и синтетический учет расчетов с покупателями и заказчиками // Новая наука: опыт, традиции, инновации. - 2016. - № 1. - С. 111 - 117.
25. Лешко В.П. Методика учета денежных средств и денежных документов // Российский экономический интернет-журнал. - 2013. - № 3. - С. 30.
26. Молитвик В.Н. Проблемы анализа и управления дебиторской задолженностью предприятий // Экономика и управление: проблемы, решения. - 2015. - № 10. - С. 57 - 59.
27. Мустеева Д.М. Аудит денежных средств и контроль за кассовыми операциями // Молодой ученый. - 2014. - № 8. - С. 540 - 542.
28. Рабинович А.М. Бухгалтерская отчетность коммерческой организации // Бухгалтерский учет. - 2014. - № 6. - С. 104 - 109.
29. Салахутдинова Э.Р., Давыдова В.А. Организация аналитического и синтетического учета расчетов с покупателями и заказчиками // Science Time. - 2015. - № 11. - С. 483 - 487.
30. Ульянова Н.В. Методологические вопросы бухгалтерской отчетности: финансовые показатели сегментов продаж // Аудит и финансовый анализ. - 2015. - № 1. - С. 69 - 78.
31. Фельдман И.А. Бухгалтерский учет. - М.: Юрайт, 2014. - 288 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/22169>